

RECTO-VERSO...

N°2011-10 – Notre actualité

www.cwassociés.com

L'EDITO QUELLES NEGOCIATIONS ? DANS QUELS DELAIS ?

Compte tenu des obligations de négociation mises à la charge des entreprises, les articles se multiplient depuis quelques jours sur la rentrée « chargée » des DRH et des partenaires sociaux.

Un **Recto-Verso** s'imposait pour synthétiser les dispositions des trois principales négociations devant se tenir dans les entreprises au plus tard **le 31 octobre 2011** s'agissant de « **la prime de partage de la valeur ajoutée** », et **le 31 décembre 2011** s'agissant de la « **prévention de la pénibilité** » et de « **l'égalité professionnelle hommes/femmes** ». D'autant que les modalités pratiques de ces négociations ont été fixées par des textes parus dans le courant du mois de juillet 2011.

SYNTHESE DES TROIS PRINCIPALES NEGOCIATIONS A TENIR DANS LES PROCHAINES SEMAINES

L'objet de ces tableaux de synthèse est de permettre à chaque entreprise **d'identifier très rapidement si elle entre dans le champ d'application des trois principales négociations** devant être mises en œuvre au cours des prochaines semaines et, si oui, quelles sont ses **obligations** (en termes de **contenu** et de **délais**) (Cf. ci-après « **Fiche 1 La prime de partage de la valeur ajoutée** », « **Fiche 2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** » et « **Fiche 3 La prévention de la pénibilité** »). Ces tableaux mentionnent également les **sanctions spécifiques** applicables en cas de non engagement des négociations. Ces sanctions ne sont toutefois pas exclusives d'actions judiciaires visant à mettre en demeure l'entreprise de négocier, ou à défaut, à obtenir réparation du préjudice subi (en particulier dans les domaines où des « actions » sont attendues des entreprises).

Nécessité de faire un point sur le respect des obligations de négociation et le contenu des accords collectifs d'entreprise

Par ailleurs, **chaque entreprise doit également s'assurer** qu'elle est bien à jour de ses autres obligations de négociation, qu'il s'agisse des négociations légalement obligatoires, ou de celles induites par l'évolution de la jurisprudence, ou les projets de réforme en cours.

Il peut sur ce point utilement être rappelé que :

- La **négociation obligatoire en entreprises** est régie par les **articles L.2242-1 du Code du travail** et suivants, et prévoit, en fonction des thèmes, des accords existants et des effectifs de l'entité concernée, une périodicité annuelle (notamment en matière de salaires, durée du travail) ou triennale (notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences dans les entreprises de 300 salariés et +, dont il convient de souligner qu'elle doit également porter depuis la loi du 20 août 2008 sur « *le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonction* ») ;
- Les **accords ou plan d'action sur les « seniors »** peuvent pour certains arriver à expiration dans la mesure où leur durée d'application était limitée à trois ans, et il peut être opportun de s'assurer de leur date d'échéance, et/ou du respect des modalités de suivi qu'ils comportent ;
- L'arrêt de la **Cour de cassation du 29 juin 2011 sur les conventions de forfaits jours** doit conduire à vérifier le contenu des accords collectifs instituant ces forfaits pour s'assurer qu'il comporte des dispositifs de contrôle des durées maximales de travail et du respect des temps de repos, ainsi que l'application qui en est faite (cf. Recto-Verso n°2011-9 « *Convention de forfait jours : salut ou répit ?* ») ;
- La fin de l'année est souvent l'occasion pour les entreprises et les organismes assureurs de faire le point sur les contrats de **protection sociale** en vigueur dans l'entreprise – en particulier sur les comptes des régimes « frais de santé ». Occasion, d'apporter un certain nombre de modifications et/ou d'ajustements aux régimes en vigueur dans l'entreprise et de s'assurer que l'ensemble des conditions nécessaires au bénéfice des exonérations sociales et fiscales instituées par les textes sont remplies.

VOTRE AGENDA

Formation ERYs :

Les nouvelles obligations en matière de pénibilité et d'égalité hommes / femmes
Paris: le 14 octobre 2011 – Lyon: le 18 octobre 2011

Renseignements et inscriptions:

✉ ERYs - 5, rue Kepler - 75016 Paris ☎ 01 56 62 20 10 @ sandrine.gavory@arys.fr

VOS CONTACTS

Juliette POUYET

Laurence COHEN

juliette.pouyet@cwassociés.com

laurence.cohen@cwassociés.com

+33 (0)1 44 34 84 84

+33 (0)4 37 51 16 16

Fiche 1 : La prime de partage de la valeur ajoutée

Article 1^{er} Loi n°2011-894 du 28 juillet 2011 de Financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 (JO du 29 juillet)

Circulaire « Questions Réponses » (QR) du 29 juillet 2011 (NOR : ETST1121460C)

Champ d'application	Obligations	Contenu	Délais	Sanctions
<p>Sociétés remplissant les conditions cumulatives suivantes :</p> <p>1°) employer habituellement 50 salariés ou plus¹ ;</p> <p>2°) revêtir la forme de société commerciale (privée, ou publique sous certaines conditions) ;</p> <p>3°) être :</p> <p>(i) une société, qui appartient à un groupe tenu de constituer un comité de groupe en application du I de l'article L.2331-1 du code du travail², dont l'entreprise dominante, située sur le territoire français, a attribué des dividendes « en application de l'article L.232-12 du Code de commerce dont le montant par part sociale ou par action est en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes par part sociale ou par action versés au titre des deux exercices précédents »,</p> <p>OU à défaut d'appartenance à un groupe répondant aux conditions précitées de constitution d'un comité de groupe ;</p> <p>(ii) une société qui a attribué à ses associés ou actionnaires, des dividendes en augmentation (tel qu'énoncé ci-dessus) ;</p> <p>Ces attributions de dividendes doivent avoir été autorisées à compter du 1^{er} janvier 2011 au titre du dernier exercice clos (2010) « en les comparant à la moyenne des dividendes versés au titre des exercices 2008 et 2009 » (cf. Q.R.n°28).</p>	<p>1/ Engager des négociations aux fins de fixation par accord des modalités d'attributions de cette prime.</p> <p>Interlocuteurs des négociations : les organisations syndicales représentatives, le Comité d'Entreprise ou le personnel³.</p> <p>Si au terme des négociations aucun accord n'a pu être conclu : obligation d'établir un procès-verbal de désaccord et de fixer la prime que l'employeur s'engage à attribuer unilatéralement après avis du Comité d'Entreprise (CE), ou à défaut des Délégués du Personnel (DP).</p> <p>2/ Déposer à la DIRECCTE, l'accord, ou à défaut l'écrit constatant la décision unilatérale (en joignant la Fiche de synthèse prévue par le ministère et, s'il s'agit d'une décision unilatérale, l'avis du CE ou DP).</p> <p>3/ Remettre une note d'information à chaque salarié précisant (i) le montant de la prime, (ii) les modalités de calcul/répartition et (iii) la date de versement.</p> <p>4/ Déclarer le montant des primes versées à l'URSSAF</p>	<p>Octroi d'une prime fixée librement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dont le montant ne doit pas être « <i>purement symbolique</i> » (cf. Q.R.n°25), - au bénéfice de l'ensemble des salariés⁴ de la société (ou du groupe en cas d'appartenance à un groupe dont la société dominante a alloué des dividendes), - répartie proportionnellement aux salaires, à la durée de présence dans l'entreprise⁵, uniformément ou en utilisant conjointement plusieurs de ces critères. - ne se substituant pas à des augmentations de rémunération prévues, ou à tout élément de rémunération versé ou devenant obligatoire en vertu de dispositions législatives, conventionnelles ou contractuelles. <p>Régime social spécifique de la prime ainsi octroyée : exonération de cotisations sociales dans la limite d'un montant de 1.200 € maximum, sous réserve de remplir impérativement les critères (i) d'augmentation de dividendes, (ii) de forme de société ou d'appartenance à un groupe, et d'avoir respecté l'obligation de dépôt⁶. Demeurent dus la CSG/CRDS (8 %), le forfait social (6 %) et l'impôt sur le revenu.</p> <p>Par dérogation, ne sont pas soumises au versement de la prime, les sociétés ayant attribué un « avantage pécuniaire non obligatoire » (légalement ou conventionnellement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au titre de l'année en cours, - à l'ensemble de leurs salariés, - par accord d'entreprise conclu après le 25.05.2011, - et ce, en tout ou en partie, en contrepartie de l'augmentation des dividendes. <p>Aucun régime social spécifique n'est prévu par la loi en cas d'octroi « <i>d'un avantage pécuniaire non obligatoire</i> » (autre que celui éventuellement propre à l'avantage alloué).</p>	<p>L'accord doit être conclu - ou à défaut la décision unilatérale prise - au plus tard dans les 3 mois suivant l'attribution de dividendes autorisée par l'Assemblée Générale.</p> <p>Pour 2011 : Si l'attribution de dividendes, autorisée depuis le 1^{er} janvier 2011, est déjà intervenue à la date du 28 juillet 2011 ce délai de trois mois court jusqu'au 31 octobre 2011.</p> <p>Fin du dispositif : jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, au plus tard le 31 décembre 2013, sur le partage de la valeur ajoutée.</p>	<p>Le défaut d'engagement des négociations en vue de la conclusion d'un accord est puni d'un an d'emprisonnement et de 3.750 € d'amende.</p>

¹ Les sociétés commerciales, qui emploient habituellement moins de cinquante salariés et remplissent les conditions d'allocation de dividendes, peuvent se soumettre volontairement à ce dispositif à leur initiative ou par un accord.

Le critère d'effectif est rempli à partir du moment où une entreprise emploie 50 salariés pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice au titre duquel le dividende est versé. Il est apprécié comme en matière de participation : calcul de l'effectif mois par mois, en retenant l'effectif du dernier jour du mois.

² Le groupe au sens du I de l'article L.2331-1 du Code du travail s'entend de celui : « *formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce* ».

³ La prime doit en effet être instituée par un accord conclu selon l'une des modalités définies par l'article L.3322-6 du Code du travail, à savoir par (i) convention ou accord collectif de travail, (ii) accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives, (iii) accord conclu au sein du comité d'entreprise, ou (iv) à la suite de la ratification par 2/3 du personnel d'un projet d'accord proposé par l'employeur (dans ce dernier cas, nécessité d'une demande conjointe de l'employeur et des organisations syndicales ou du CE existants). Un accord de groupe peut également être conclu (L.3322-7 du Code du travail).

⁴ Salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise au cours de l'exercice au titre duquel les dividendes sont attribués, quel que soit le contrat de travail, et y compris les salariés ayant quitté l'entreprise à la date de versement (QR n°39). Une condition d'ancienneté peut être prévue par l'accord, dans la limite de **trois mois maximum**

⁵ Les salaires ou la présence pris en compte sont ceux de l'exercice au titre duquel la prime est attribuée.

⁶ Le critère de l'effectif de 50 salariés n'est pas requis quant à lui pour le bénéfice de l'exonération sociale.

Fiche 2 : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Art. L.2242-5 C. trav.

Loi n°2010-1330 du 09/11/10 art. L.2323-57 C.trav. (Etp ≥ 300) art. L.2323-47 C. trav. (Etp. < 300) - Dt n° 2011-822 du 7/07/2011 R.2242-2 et s. C.trav.

Champ d'application	Obligations	Contenu	Délais	Sanctions
Entreprises ≥ 50 salariés	<p>1/ Pour les entreprises assujetties à la NAO⁷ : engager des négociations sur les objectifs d'égalité professionnelle femmes/hommes et les mesures permettant de les atteindre⁸ en vue de conclure un accord collectif en application de l'art. L.2242-5 du Code du travail.</p> <p>2/ Elaborer annuellement un rapport écrit, soumis à la consultation du CE, comportant une situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes⁹. Ce rapport doit notamment inclure différents indicateurs et informations¹⁰, une analyse¹¹ permettant d'apprécier la situation respective des femmes et des hommes et un Plan d'action.</p> <p>3/ Afficher (ou porter à la connaissance des salariés par tout autre moyen) une synthèse du Plan d'action, comprenant au minimum :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ des indicateurs portant sur la situation respective des hommes et des femmes par rapport : <ul style="list-style-type: none"> • au salaire médian ou moyen, • à la durée moyenne entre deux promotions, • à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles, ⊙ les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés. <p>4/ Publier la synthèse sur le site Internet de l'entreprise (<i>lorsqu'il existe</i>), la mettre à disposition de toute personne qui la demande.</p>	<p>1/ Définir dans l'accord collectif conclu, ou à défaut dans le Plan d'action contenu dans le rapport écrit :</p> <p>les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre assortis d'indicateurs chiffrés portant sur au moins 2 (Etp < 300) ou 3 (Etp ≥ 300) domaines d'action en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formation, - promotion professionnelle - qualification - classification - conditions de travail - rémunération effective - articulation activité professionnelle-exercice de la responsabilité familiale. <p>2/ Dans tous les cas, le Plan d'action inclus dans le rapport écrit, doit également :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ évaluer les objectifs (et leur niveau de réalisation sur la base des indicateurs retenus) et les mesures prises au cours de l'année écoulée ; établir un bilan des actions des années N et le cas échéant N-1 ; expliquer les actions prévues non réalisées ; ⊙ déterminer les objectifs de progression prévus pour l'année à venir et les indicateurs associés ; ⊙ définir qualitativement et quantitativement des actions permettant de les atteindre (NB : définition dans le Plan d'action en l'absence d'accord collectif comportant cette définition) ; ⊙ évaluer le coût des actions et fixer l'échéancier. 	<p>Délai pour engager des négociations : délai de 12 mois suivants les dernières négociations, ou périodicité triennale si un accord a été conclu.</p> <p>Délai pour établir et présenter le rapport au comité d'entreprise : expiration du délai d'un an depuis la dernière présentation.</p> <p>Délai pour adjoindre au rapport un plan d'action :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprises non couvertes par un accord ou plan d'action : 1^{er} janvier 2012 ; - Entreprises couvertes, à la date du 10 novembre 2010, par un accord sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes ou, à défaut, par un plan d'action répondant aux prévisions de l'article L.2242-5-1 : à compter de l'échéance de l'accord ou du plan d'action. <p>Délai de mise en conformité en cas de défaillance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notification par l'Inspection du Travail d'une mise en demeure de régulariser la situation dans un délai de 6 mois ; - Pendant ce délai, l'employeur (i) communique l'accord ou le plan d'action conforme et/ou (ii) justifie des motifs de sa défaillance. - A l'issue de ce délai, la DIRECCTE décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux en tenant compte (i) des motifs de la défaillance¹² (ii) des mesures prises par l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et (iii) de la bonne foi de l'employeur. 	<p>1/ Pénalité financière :</p> <p>En l'absence d'accord ou de plan d'action sur l'égalité hommes femmes : applicable aux entreprises d'au moins 50 salariés.</p> <p>i.e. Pénalité ≤ 1% des rémunérations et gains¹³ versés pour chaque mois entier à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'Inspection du Travail de l'accord ou du plan d'action conforme.</p> <p>2/ Délit d'entrave :</p> <p>en l'absence de consultation du CE sur le rapport égalité hommes/femmes comportant un plan d'action.</p> <p>3/ 1 an de prison – 3.750 € d'amende (maximum) : en l'absence d'intégration du thème de l'égalité hommes/femmes dans la NAO.</p>

⁷ Entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (L.2242-1 C. trav.)

⁸ Il est également rappelé que l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris systématiquement en compte i.e. pour chaque thème spécifique de négociation (L.2242-6 C.trav.). Les entreprises doivent également négocier annuellement et **distinctement sur la suppression des écarts de rémunération (art. L.2242-7 C. trav) hommes/femmes.**

⁹ Ce rapport est (i) **intégré dans le Rapport sur la Situation Economique (RSE)** dans les entreprises dont l'effectif est < 300 salariés (Art. L.2323-47 C. trav.) et (ii) constitue un rapport autonome dans les entreprises (Rapport sur la Situation Comparée RSC) dont l'effectif est ≥ 300 salariés, soumis à la consultation du CE et transmis aux Délégués Syndicaux.

¹⁰ Indicateurs précisés : (i) aux articles L.2323-47, 2323-9 et D.2323-9-1 pour les entreprises < 300 salariés, et (ii) aux articles L.2323-57, et D.2323-12 devenu R.2323-12 pour les entreprises ≥ 300 salariés.

¹¹ Cette analyse est désormais obligatoire dans les entreprises < 300 salariés : elle doit permettre d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes en matière de formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation activité professionnelle-exercice de la responsabilité familiale. Cette analyse figurait déjà à titre obligatoire dans le RSC des hommes et des femmes applicable aux entreprises ≥ 300 salariés ; au sein desquelles elle doit être établie à partir d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur les éléments chiffrés définis par l'article D.2323-12 (devenu R.2323-12) et éventuellement complétés par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.

¹² Tous motifs indépendants de la volonté de l'employeur et notamment : survenance de difficultés économiques de l'entreprise, restructurations ou fusions en cours, franchissement du seuil de 50 salariés au cours des 12 mois précédant celui de l'envoi de la mise en demeure.

¹³ Rémunérations et gains au sens de l'article L.242-1 CSS. En l'absence de communication par l'employeur de la base de calcul, la pénalité est calculée sur la base de 2 PMSS (à titre indicatif : 5 892 € en 2011) par mois compris dans la période.

Fiche 3 : La prévention de la pénibilité

Code du Travail : Art. L. 4121-3-1 (loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010) ; Art. D. 4121-5 (décret n° 2011-354 du 30 mars 2011)

Code de la Sécurité sociale : L.138-29 à L.138-31 ; D.138-26 à D.138-28 ; R.138-32 à R.138-3

(décrets n° 2011-823 et 2011-824 du 7 juillet 2011)

Champ d'application de l'obligation de négocier un accord ou d'établir un plan d'action	Obligations	Contenu	Délais	Sanctions
<p>PRINCIPE :</p> <p>Entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 50 salariés et + ou appartenant à un groupe¹⁴ d'au moins 50 salariés¹⁵, - et dont au moins 50% de l'effectif¹⁶ est exposé aux facteurs de risques professionnels visés à l'article D.4121-5 C. trav.¹⁷ (i.e. facteurs de pénibilité). <p>DEROGATIONS :</p> <p>1/ Entreprises ou groupes de moins de 300 salariés couverts par un accord de branche étendu dont le contenu est conforme au contenu obligatoire des accords ou plan d'actions d'entreprise (cf. ci-contre) ;</p> <p>2/ Entreprises appliquant des accords ou plans d'action existant à la date de publication du décret du 7 juillet 2011 dont le contenu est conforme au contenu obligatoire des accords ou plan d'actions d'entreprise (dans la limite de trois ans à compter de leur conclusion/élaboration)</p>	<p>1/ Etablir un diagnostic pénibilité¹⁸</p> <p>= déterminer la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité en concertation avec le CHSCT (L.4612-2 du code du travail¹⁹)</p> <p>2/ Consigner les conclusions du diagnostic en annexe du Document Unique d'Evaluation des Risques²⁰</p> <p>3/ Conclure un accord d'entreprise (ou de groupe) ou établir un plan d'action d'une durée maximale de trois ans dont le contenu est conforme aux dispositions réglementaires (ci-contre).</p> <p>4/ Déposer à la DIRECCTE l'accord ou le plan d'action.</p>	<p>Applicable aux accords d'entreprise (de groupe ou de branche étendus) et aux plans d'actions :</p> <p>Mesures de prévention découlant du diagnostic « pénibilité » et modalités de suivi de leur mise en œuvre.</p> <p>Traite :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ au moins l'un des 2 thèmes suivants : <ul style="list-style-type: none"> - réduction des poly-expositions aux facteurs de risques « pénibilité » ; - adaptation et aménagement du poste de travail ; ⊙ + au moins 2 autres thèmes parmi : <ul style="list-style-type: none"> - amélioration des conditions de travail notamment d'ordre organisationnel ; - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; - aménagement des fins de carrière ; - maintien dans l'emploi et prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés. <p>Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.</p>	<p>Au plus tard le 31 décembre 2011.</p> <p>En cas de défaillance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - notification par l'Inspection du Travail d'une mise en demeure de régulariser la situation dans un délai de 6 mois ; - pendant ce délai, l'employeur (i) communique l'accord ou le plan d'action conforme et/ou (ii) justifie des motifs de sa défaillance ainsi que des efforts accomplis en matière de prévention de la pénibilité ; - à l'issue de ce délai, la DIRECCTE décide s'il y a lieu d'appliquer la pénalité et en fixe le taux (i) au regard des diligences accomplies pour conclure un accord ou élaborer un plan d'action et/ou des mesures prises dans l'entreprise pour prévenir la pénibilité, (ii) compte tenu de la situation de l'entreprise (et de l'avancement de la négociation dans la branche pour les entreprises de moins de 300 salariés). 	<p>Pénalité ≤ 1% des rémunérations et gains²¹ des salariés exposés à la pénibilité ;</p> <p>Due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise ne respecte pas ses obligations à compter du terme de la mise en demeure et jusqu'à la réception par l'Inspection du Travail de l'accord ou du plan d'action conforme.</p>

¹⁴ Groupe au sens de l'article L.2331-1 C. trav., i.e. groupe dans lequel doit être constitué un comité de groupe.

¹⁵ Calcul de l'effectif conformément à l'article L.1111-2 C. trav. : sont pris en compte intégralement les salariés sous CDI à temps plein et les travailleurs à domicile ; sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 derniers mois les salariés sous CDD ou intermittents, les travailleurs mis à disposition présents dans les locaux et y travaillant depuis au moins 1 an ; les salariés à temps partiel, quel que soit leur contrat, sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.

¹⁶ Calculé selon les dispositions de l'article D138-25 CSS : appréciation au 31 décembre en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois ; sont pris en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 C. trav..

¹⁷ Facteurs de risques : les manutentions manuelles de charges définies à l'art. R.4541-2, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques mentionnées à l'art. R.4441-1, les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60, y compris les poussières et les fumées, les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1, les températures extrêmes, le bruit mentionné à l'article R.4431-1, le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L.3122-29 à L.3122-31, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

¹⁸ **Attention : cette obligation concerne toutes les entreprises quel que soit leur effectif.**

¹⁹ Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. [...] **Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.**

²⁰ Après consultation du CHSCT.

²¹ Rémunérations et gains au sens de l'article L.242-1 CSS.